



Nuova Solidarietà

“... La logica dell'appartenenza deve essere sostituita da una nuova solidarietà fondata sulla certezza di poter esprimere senza condizionamenti le nostre capacità professionali, sulla gestione trasparente ed efficiente del servizio pubblico, sul confronto aperto delle idee e delle esperienze...”

Antonino Urso

Periodico del Sindacato Indipendente Banca Centrale - C.I.S.A.L.

Durante la redazione di questo giornale, come tutti sappiamo si è verificato in Abruzzo un forte sisma che ha causato circa 300 vittime e distrutto o reso inagibili un elevatissimo numero di abitazioni, oltre ad uffici pubblici e privati. Vogliamo lanciare un appello al mondo politico, a quello sociale ed a tutti i soggetti coinvolti affinché la ricostruzione e l'eliminazione dei disagi materiali per queste migliaia di persone sia veloce. L'appello più importante, che siamo certi sarà seguito, lo rivolgiamo a tutti noi dipendenti della Banca d'Italia, perché il senso di solidarietà che sempre ci caratterizza, in questo momento dia il massimo in termini di generosità. A breve sarà avviata dalla banca la raccolta fondi sulla busta paga richiesta da tutte le OO.SS. Da parte nostra ci impegniamo a far sì che dopo il momento di euforia mediatica, il silenzio che calerà sulle situazioni e sulle persone colpite, sia solo per rispetto della privacy e non perché ci siamo scordati di loro.

DOCUMENTO FINALE DEL 5° CONGRESSO NAZIONALE DEL SIBC

– 12/14 marzo 2009 –

Il 5° Congresso nazionale del Sindacato Indipendente Banca Centrale, svoltosi dal 12 al 14 marzo 2009 ha innanzitutto evidenziato la preoccupazione per le ricadute sociali della grave crisi economica, innescata da un sistema finanziario malato e fuori controllo, le cui conseguenze si stanno scaricando sulle fasce più deboli dei cittadini di tutto il mondo. Solo un nuovo assetto mondiale fondato sulla solidarietà e la cooperazione potrà riavviare il motore dello sviluppo che dovrà essere messo a disposizione di tutti i popoli.

I governi democratici dovranno svolgere un ruolo determinante nell'insostituibile funzione di controllo per prevenire, eliminandone le cause alla radice, il ripetersi di crisi come quella attuale che inciderà ancora per molto tempo sui livelli di vita della popolazione mondiale.

In questi anni il SIBC si è misurato con problemi connessi alla modifica degli assetti organizzativi, mai affrontati in decenni di attività.

Un contesto che ha visto aumentate le criticità tipiche dei processi di cambiamento a causa dei gravi ritardi accumulati dalla Banca nell'avviare il rinnovamento.

Il mandato a termine per il Governatore e l'unificazione UIC-BI hanno rappresentato il coronamento di una battaglia storica del nostro Sindacato.

Riguardo alla ristrutturazione della rete territoriale il Congresso ha più volte sottolineato la necessità di ribadire la realtà dei fatti al di là di tutte le mistificazioni: il SIBC e le altre OO.SS. del primo tavolo hanno individuato nel dialogo l'unica arma possibile per attenuare gli effetti del progetto iniziale contenuto nel documento Draghi e coerentemente hanno proseguito il confronto con la Banca per ridurre l'impatto della riorganizzazione territoriale.

Una scelta fatta dal SIBC, con elevato senso di responsabilità, che ha portato al "salvataggio" di oltre 30 filiali e delle centinaia di colleghe e colleghi addetti.

L'accordo sottoscritto il 26 giugno scorso è stato considerato epocale per le significative acquisizioni in tema di profili economici, orario di lavoro, formazione,

pari opportunità; ha altresì migliorato considerevolmente la disciplina del Fondo pensione complementare. Ma soprattutto ha definito le cosiddette "misure di accompagnamento" alla ristrutturazione della rete territoriale della Banca.

L'Assemblea tutta esprime il proprio apprezzamento per l'opera svolta in questi quattro anni dalla Segreteria Nazionale e da tutti i quadri dirigenti, sia a livello periferico che centrale e prende atto dell'importanza degli accordi stipulati che hanno avviato l'indispensabile processo di riforma dell'Istituto.

Permane invece grande insoddisfazione per lo stato di approdo della Riforma delle carriere. L'atteggiamento della Banca nel negoziato ha impedito una fase più concreta, le posizioni del Sindacato sono divergenti da quelle aziendali che mirano a un ulteriore recupero di discrezionalità anche attraverso una diffusa *deregulation*.

Per gli anni futuri già si prospettano rilevanti problematiche che attengono a diversi fronti. Tema comune è il fattore di cambiamento, che va affrontato con coraggio e partecipazione.

Il SIBC dovrà porre grande attenzione alle attività istituzionali della Banca, in particolare a quella della vigilanza creditizia che, nonostante le riforme avviate dal Direttorio, non ha ancora fornito ai risparmiatori le risposte attese da anni. Solo un

progetto apprezzato dalla collettività, per efficacia, efficienza e trasparenza, potrà continuare a garantire la reputazione della nostra Istituzione e con essa lo status finora assicurato a tutto il personale.

Con altrettanta attenzione andranno monitorate le decisioni legislative sulla proprietà delle quote della Banca d'Italia e sul probabile accentramento a livello europeo del macro controllo sul sistema creditizio-finanziario internazionale.

Il SIBC considera la riforma della struttura delle carriere un obiettivo strategico per gestire il cam-

biamento e favorire il rilancio dell'Istituzione. Devono essere destinate allo scopo risorse adeguate. La riforma dovrà assicurare uno sviluppo professionale ed economico soprattutto alle generazioni distanti dal pensionamento. Il SIBC è impegnato ad assicurare la trasparenza e la certezza della valutazione delle prestazioni lavorative, la semplificazione negli inquadramenti e l'opportunità per tutti di sviluppo professionale ed economico. Su un tema così divaricante tra il personale dell'Istituto si dovranno individuare soluzioni adeguate, sintesi dei diversi interessi, anche prevedendo norme transitorie nel reinquadramento degli attuali addetti. Le proposte del SIBC dovranno andare incontro alle esigenze di tutto il personale, soprattutto alle istanze dei colleghi più giovani.

Alla Riforma delle carriere si dovrà accompagnare l'ammodernamento delle dotazioni tecnologiche e delle procedure di lavoro.

Il Sindacato Indipendente dovrà assicurare un forte impegno nella gestione delle complesse misure di sostegno per i colleghi delle filiali in chiusura e nella soluzione dei problemi che via via si manifesteranno nelle realtà specializzate per l'utenza, la vigilanza e per il contante. Per tutte le unità periferiche si dovranno perseguire tutte le opportunità di consolidamento e crescita delle funzioni, per garantire un futuro di non precarietà.

Il Congresso ha ricordato alcuni impegni importantissimi contenuti negli accordi del 26.6.08 a cui siamo tutti tenuti a dare fede: rafforzare il futuro previdenziale dei colleghi post-93, estendere a tutto il personale delle categorie di orario previste per la riorganizzazione e definire un accordo sperimentale sul telelavoro.

Lo scambio di esperienze, informazioni e il confronto con le istanze sindacali dell'Unione europea consentiranno di meglio comprendere e analizzare molti aspetti della realtà italiana quali la riorganizzazione territoriale, l'orario di lavoro e l'attività di stampa dell'Euro.

Preoccupazione desta il "virus" della divisione tra generazioni. È compito del Sindacato distruggere quel virus con gli anticorpi della solidarietà di cui il Sindacato Indipendente è ampiamente dotato. Quanti hanno potuto fruire di passate circostanze più favorevoli, diano oggi priorità alla soluzione dei problemi di coloro che oggettivamente sono sfavoriti dall'attuale contesto storico e legislativo. Il SIBC sarà impegnato a valorizzare la partecipazione dei giovani nella definizione degli indirizzi di politica sindacale ancor più di quanto fatto finora. È inoltre necessario rafforzare il contributo di schiettezza, concretezza, intuito, competenza delle nostre colleghe incentivando la loro partecipazione agli organismi politici del SIBC. Sarà comunque indispensabile l'apporto di tutti nella convinzione che dal

segue a pag. 2

**NON DIMENTICHIAMOCI DELLA SITUAZIONE IN ABRUZZO,
ADOPERIAMOCI PER FAR TORNARE TUTTI NELLA PROPRIA CASA**

INTERVENTI

il testo integrale della relazione del Segretario Responsabile è disponibile nella bacheca sindacale S.I.B.C. sulla Intranet aziendale e sul sito internet www.sibc.it



Cinzia Bellisari

Sono iscritta la Sindacato da quando sono entrata in Banca e mi sono iscritta proprio perché questo sindacato rappresentava degli ideali e si prefiggeva degli obiettivi nei quali mi ritrovavo e credevo: la solidarietà e la trasparenza.

Oggi è passato del tempo e tante battaglie sono state combattute, molti i risultati raggiunti e tanti altri ancora da raggiungere.

Oggi però mi guardo intorno e non vedo più quella solidarietà che unisce nelle battaglie: siamo divisi in realtà e situazioni che ci allontanano, ruoli diversi, età generazionali diverse (i più giovani e i meno giovani), realtà lavorative diverse (filiali che chiuderanno, altre che continueranno la propria attività lavorativa - almeno per i prossimi anni - contro le molte isole felici della laguna romana).

Anche il compito del Sindacato si è modificato perché tutelare tutte queste esigenze di terre straniere l'una all'altra e nel contempo riuscire a creare partecipazione anche su argomenti che non interessano direttamente è un lavoro nuovo e sicuramente difficile.

Anche il nostro datore di lavoro è cambiato: si muove con maggiore consapevolezza e furbizia nell'ottenere consensi per le proprie trasformazioni, usando tutti i mezzi della comunicazione e avendo a propria disposizione gli strumenti per offrire una capillare informazione: distrugge le certezze acquisite creando una sensazione di sbandio ed incertezza, poi propone un nuovo progetto che sembra la prospettiva migliore e ce ne fa innamorare facendoci sentire parte attiva di questa nuova avventura. Ci illude con stimoli nei vari livelli professionali offrendoci prospettive di utilizzi nuovi e carriere diverse.

La forza del sindacato viene così dispersa e frammentata per contemperare tante situazioni a volte anche in contrasto tra loro. Diventa necessario che anche il Sindacato cambi il modo di svolgere la propria attività, anticipando la Banca, proponendo progetti propri come risposta ai progetti aziendali per arrivare ai tavoli delle trattative in maniera propositiva con un atteggiamento che costringa la controparte a confrontarsi e a ripristinare il rispetto verso il sindacato, andato perso negli ultimi tempi.

E' necessario sicuramente recuperare quella solidarietà e quella trasparenza che è alla base dell'unione tra colleghi di provenienze anche diverse, stimolando una partecipazione maggiore e più ampia Utilizzando tutti gli strumenti di comunicazione per uno scambio di informazioni più rapido tra iscritti e sindacato ma anche tra gli iscritti stessi. La conoscenza e la circolarità delle informazioni deve essere sicuramente una priorità perché permette anche a chi è più lontano di partecipare e sentirsi non abbandonato negli stravolgimenti voluti dalla nostra Azienda.

C'è tanto da fare, e tanto si può fare. E un ringraziamento faccio a nome mio e a nome dei colleghi che mi hanno delegato a partecipare a questo Congresso, alla Segreteria uscente, per l'impegno, la professionalità e lo sforzo continuo in questi quattro difficili anni di mandato.



Andrea Biasiol

Prima di iniziare il mio intervento, desidero ringraziare il Segretario Massimo Dary, non solo per le importanti parole contenute nella sua Relazione, ma soprattutto per quelle con cui ha replicato agli interventi dei rappresentanti delle altre OO.SS.: sono state parole di fiducia nei giovani e di attenzione alle loro istanze, parole che mi danno la certezza di essere nel Sindacato giusto!. Lavoro in Banca d'Italia dal 2005 e sono un vice assistente. Mi sento di rappresentare, oltre che le istanze dei colleghi di Trieste, anche le esigenze dei vice assistenti assunti negli ultimi anni. Riguardo la realtà di Trieste ci troviamo a operare in una difficilissima situazione

di carenza di organico, avendo accolto solo colleghi trasferiti da Gorizia, a fronte di competenze e carichi di lavoro acquisiti da ben tre Filiali, tra cui Udine che aveva compiti e mole di lavoro notevoli. Relativamente la situazione dei vice assistenti c'è da dire che abbiamo grandi aspettative nel veder sanate le problematiche emerse con il concorso del 2002, occorre riflettere bene sugli aspetti che riguardano sia le MANSIONI che le PROGRESSIONI DI CARRIERA.

Per quanto concerne le mansioni, si rende necessario superare quelle obsolete (fotocopie, posto controllo, portinerie) e facilmente superabili anche con l'ausilio dei Carabinieri e di Istituti di Vigilancia privata. Ci sono ancora i troppi problemi lasciati irrisolti dagli accordi del 2002 che sono ricaduti sul personale, le indefinite e illimitate mansioni dei V.A., l'oscuro rapporto mansionistico fra Se.Ge.Si. "trascinati" e non trascinati, l'incertezza del termine temporale al trascinarsi delle mansioni Se.Ge.Si.

Sulle aspettative di carriera bisogna tener presente che buona parte dei Vice Assistenti assunti con il "megaconcorso" risulta in possesso di diploma di laurea e spesso di master. Con l'attuale sistema di progressione delle carriere prima di poter tentare il concorso interno a Coadiutore bisogna attendere 12-14 anni. In sostanza gli anni di studio universitario effettuati precedentemente non vengono di fatto riconosciuti e il titolo di partecipazione al concorso interno è esclusivamente demandato all'anzianità di servizio, senza distinzione.

Nell'ambito della riforma delle carriere, è quindi necessario introdurre il riconoscimento degli anni di studio universitario, dando la possibilità di partecipare al concorso interno a Coadiutore (ovvero passaggio dall'Area A all'Area B) senza attendere tutti questi anni, al pari di quanto avviene da tempo in altre amministrazioni pubbliche.

Rispetto alla proposta fatta dalla Banca mi preme di individuare alcuni punti critici su cui auspico una profonda riflessione da parte sindacale per apportare significativi miglioramenti: necessario confermare l'attuale sistema degli scatti di anzianità, pesanti e leggeri. I più meritevoli potrebbero semplicemente accorciare gli anni di permanenza nel livello/area o beneficiare di riconoscimenti economici una tantum. esorto con forza il Sindacato a non firmare nessun accordo sulla riforma delle carriere che elimini l'attuale sistema di scatti pesanti e leggeri o gli altri istituti economici in assenza di prevedere tempi minimi e massimi per passare tra i livelli.

Va introdotto il riconoscimento delle lauree (triennali e specialistiche), dei master e dei dottorati di ricerca per tutti i gradi (attualmente esiste solo il premio di laurea); tale riconoscimento va inteso sia come ristoro economico (premio di laurea/master/dottorato) sia come minor numero di anni per accedere all'Area B o C per chi è in possesso di questi titoli.

Per quanto riguarda i passaggi d'area perché fare una distinzione tra Filiali e A.C.? Le percentuali di promozione dovrebbero essere uguali per tutti! Le graduatorie dovrebbero durare 3 anni. Perché si prendono in esame le ultime 2 valutazioni sui comportamenti invece che le ultime 3? Se si ha un Direttore/Capo Servizio per poco tempo, una buona situazione valutativa può essere completamente stravolta. C'è poi il tema spinoso legato alla natura della valutazione e all'autorevolezza del valutatore: vi è assenza del contraddittorio (sarebbe il Funzionario Generale a garantire la trasparenza della valutazione al lavoratore??), e poi chi valuta il valutatore? Se un Dirigente sa che la sua gratifica o la sua promozione - come avviene nelle migliori istituzioni e aziende americane - è legata non solo alla valutazione del suo datore di lavoro, ma soprattutto alla valutazione che arriva dai suoi sottoposti, è ovvio che questi starà ben attento nel valutare correttamente i dipendenti, sapendo che sarà a sua volta valutato da chi è gerarchicamente sotto di lui.

I corsi di formazione non possono essere utilizzati a fini valutativi per definire addirittura la base retributiva. Sui gruppi di lavoro c'è da dire che questi vengono formati al 90% in A.C. (e quindi premiare chi partecipa ai gruppi di lavoro sarebbe una discriminazione verso le Filiali). (...)

Vorrei infine parlare di alcuni punti notevolmente migliorabili riguardo part-time, orario di lavoro e fondo pensione complementare

In tutte le pubbliche amministrazioni e nelle aziende private, il part-time si ottiene su richiesta del dipendente senza particolari limitazioni nel numero; inoltre godere del part-time verticale non significa stare a casa un giorno a settimana, ma usufruire (a seconda della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro) di 6-4-3 mesi liberi a scelta del dipendente, che nel resto dell'anno quindi lavora con orario full-time. Avere un part-time verticale studiato in questo modo sarebbe l'ideale per le mamme che hanno bimbi in età scolare, in quanto possono lavorare da settembre a giugno usufruendo di 3 mesi liberi d'estate senza dover spendere un sacco di soldi in centri estivi o baby sitter.

Siamo stati molto soddisfatti dei passi avanti fatti in merito al fondo pensione, purtroppo non basta: con il sistema attuale, se va tutto bene, ci ritroveremo con una pensione pari al 60% del nostro stipendio e senza IFR. Con il 1993 si è aperta in Banca una vera e propria frattura generazionale, uno spartiacque che negli anni produrrà pensionati non di serie B ma di serie C o peggiori.

segue da pag.1

confronto delle idee nascono le soluzioni migliori.

In risposta all'esigenza più volte emersa nel dibattito congressuale di adeguare la struttura organizzativa, fornendo nuove opportunità di crescita e di partecipazione, il Congresso ha approvato una rimodulazione della Segreteria nazionale più snella e più flessibile, volta a rendere più efficiente ed efficace l'azione sindacale. Sono

state inoltre introdotte nuove figure di coordinamento: un responsabile per i rapporti con le altre Autorità ed un coordinatore per il personale in quiescenza con il compito di affrontare in maniera più organica le problematiche contrattuali e di patronato dei colleghi pensionati. La Segreteria politica sarà coadiuvata da gruppi di lavoro formalmente costituiti con compiti elaborativi e consultivi che opereranno per specifiche materie compiti o funzioni.

Il Congresso impegna la Segreteria

Nazionale ed il Comitato Direttivo Nazionale a istituire una Commissione per elaborare un'articolata proposta di riforma dello Statuto, che dopo un ampio confronto potrà essere sottoposta all'approvazione del Congresso Nazionale.

Il Congresso valuta di grande importanza l'attività svolta, anche attraverso la Fisav, nel comparto delle Autorità indipendenti di controllo.

Il Congresso approva unanimemente la decisione della Segreteria Nazionale di ri-



fiuto delle scelte demagogiche della FALBI. Il Congresso prende atto inoltre che i rapporti con le altre OO.SS. sono radicalmente cambiati nel corso della vertenza del riassetto organizzativo e condivide la linea della trattativa e del confronto dialettico intrapreso dal SIBC che ha portato alla radicale modifica della rappresentatività del tavolo negoziale.

Il Congresso esorta i nuovi organismi del SIBC a proseguire nella difesa del patrimonio di principi e di valori sui quali il nostro sindacato, composto da donne e uomini liberi, ha ispirato la sua azione negli anni. Nel contempo si dovranno affrontare i cambiamenti come opportunità di miglioramento, rifiutando il ruolo di mera conservazione dello status quo e per offrire alle lavoratrici e ai lavoratori delle diverse generazioni la speranza e la garanzia di un futuro migliore.



Nella prima giornata di lavori del congresso sono intervenuti, oltre a Francesco Cavallaro, Segretario Generale della CISAL, i Segretari Nazionali delle OO.SS. della Banca d'Italia, Gianni Romoli (CISL), Angelo Maranesi (FABI), Guido Pellegrini (CGIL), Claudio Carosi (UIL), Stefano Barra (CIDA) e Luigi Leone (FALBI). Negli interventi di saluto ai congressisti sono stati affrontati temi sia di interesse generale riguardanti il contesto esterno, sia riguardanti le molteplici problematiche inerenti la trattativa in corso in Banca d'Italia; si è accennato anche ai rapporti tra OO.SS. Cogliamo l'occasione per porgere a tutti un sentito ringraziamento.

gio. Bisogna lottare da subito per ottenere dei sistemi di rendimento garantito del fondo che al termine del periodo di versamento garantiscano importi pari al 100% della retribuzione (60% INPS e 40% FPC), con meccanismi simili a quelli dei rendimenti previsti per l'RTQ. (...)

Il lavoro da fare è molto e sono convinto che questo Congresso saprà trovare le soluzioni politiche e organizzative utili ad affrontare le sfide che ci aspettano. Per questo invito tutti voi a riflettere bene sulla necessità di dotarci di un sistema che includa le risorse migliori, che possano mettere in campo capacità di innovare e coraggio di fare scelte difficili.

Noi giovani abbiamo dovuto superare una diffidenza iniziale nei confronti del sindacato, ma dobbiamo essere pienamente convinti che l'unico modo per cambiare le cose sia impegnarsi a fondo, in un sistema di valori condivisi dove tutte le istanze possono trovare risposte. Concludo con la speranza e l'augurio che il Sindacato possa interpretare le aspettative delle colleghe e dei colleghi, non solo spronando l'Istituto a valorizzare al meglio tutto il Personale, ma soprattutto invitandolo ad investire e scommettere su noi giovani, che siamo il futuro della Banca e del Sindacato.



Mario Calcagno

Desidero aprire questo mio intervento ringraziando chi ultimamente mi è stato vicino con attestazioni di amicizia e stima, a testimoniare come, con molti di voi, il cammino percorso insieme ha creato un legame al di là della comune militanza in questa organizzazione.

E' sempre molto difficile, senza rischiare di cadere nella retorica, fare il bilancio di 17 anni di attività, ma a costo di annoiare qualcuno desidero fare alcune considerazioni su come è nata quest'organizzazione, quali scopi si prefiggeva e ha portato avanti sino ad oggi. La molla primaria per cui alcuni tra i presenti hanno scelto di fondare un nuovo soggetto sindacale in Banca d'Italia è stata

la libertà da condizionamenti esterni, cui si affianca la solidarietà tra le persone, che ci ha consentito negli anni di portare avanti, con alterne fortune, le rivendicazioni delle varie realtà non solo professionali ma anche generazionali componenti la nostra azienda, coniugandole con l'interesse generale. Il fondo complementare è stata una scelta obbligata e a questo proposito mi piace ricordare come i dirigenti sindacali ante '93 abbiano sempre difeso senza distinzioni tutte le categorie di personale, a propugnare e a sostenere la creazione del fondo complementare, alimentato, è bene sottolinearlo, anche dal contributo di solidarietà delle generazioni più fortunate.

Oggi alcuni tra voi parlano esplicitamente di rottura del patto generazionale, della volontà di realizzare l'utilizzo degli accantonamenti a garanzia del trattamento pensionistico degli ante '93 per rimpinguare i versamenti individuali degli aderenti al fondo complementare. (...)

Non condivido la scelta del comitato direttivo nazionale uscente di limitare a due il numero di componenti eletti dai pensionati, i quali rappresentano un terzo degli iscritti e meriterebbero maggiore considerazione. Risulta incomprensibile il non attribuire anche alle due circoscrizioni elettorali dei pensionati un componente di diritto come per le circoscrizioni degli iscritti in servizio.

Si realizzerebbe infatti una palese discriminazione fra gli iscritti in servizio, che eleggeranno un loro rappresentante ogni 35 e gli iscritti in quiescenza che ne eleggeranno uno ogni 135. Questo non mi pare equilibrato. (...) Sarà mia cura, in qualità di consigliere nazionale CISAL, vigilare affinché non siano applicate regole difformi allo statuto e ai regolamenti della confederazione e del nostro sindacato. (...)

Mi aspetto ora la richiesta di cambiare l'intestazione del nostro giornale perché quella che oggi campeggia non risponde più al nuovo assetto che si vuole dare all'organizzazione.

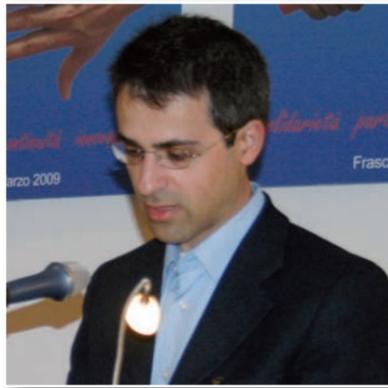
Ora sento predicare la necessità di spingere di fatto fuori dal sindacato indipendente gli iscritti pensionati, da chiudere in un ghetto e di espellere, quasi fossero un corpo estraneo, gli iscritti alla Consob e alle Comunicazioni, che all'epoca della costituzione della nostra organizzazione fecero la scelta di restare come sezioni sindacali al nostro interno, invece di costituire un loro sindacato, e che in questi anni sono stati proficuamente coadiuvati dalla segreteria nazionale nelle loro rivendicazioni in nome di quella solidarietà di cui parlavo all'inizio. (...)

Spesso sono stato etichettato come segretario amministrativo, intendendo così svilire, dandone una lettura riduttiva, il mio ruolo all'interno del SIBC.

Sono sempre stato in prima fila al tavolo nel confronto negoziale con la Banca d'Italia, senza soluzione di continuità anche nell'orario di intervallo mensa, ho gestito in prima persona, per anni, le trattative all'UIC, alla CONSOB, all'Autorità di controllo dei Lavori pubblici, talvolta a quella del Garante della Privacy, ho rappresentato nelle riunioni e nei congressi dello Scecbu questo sindacato, così come nei consessi della confederazione della confederazione CISAL, con buona pace dei miei detrattori.

Sono rimasto legato a un modo di fare sindacato evidentemente superato per qualcuno, ma che io giudico ancora il migliore possibile e il più utile per rispondere alle esigenze di tutela degli iscritti.

Sono certo che saprete operare scelte democratiche nell'interesse comune. Certamente, qualora quest'organizzazione che ho contribuito a fondare e a cui ho dato tutto il mio impegno e forse la salute, trionfassero l'arrivismo e il perseguimento degli interessi personali non ci sarebbe più spazio per me e per chi la pensa come me. Ringrazio Massimo per le parole non formali che mi ha rivolto nella relazione, vi ringrazio e vi auguro buon lavoro.



Emiliano Caruso

Cari congressisti,

lavoro da due anni nella divisione I.Pa.C. della Sede di Milano e anche se breve, la mia esperienza mi ha permesso di rilevare alcuni problemi che credo possa essere utile comunicare a tutti voi. Milano ha la divisione I.Pa.C. più grande d'Italia, e qui il lavoro ha subito una trasformazione, riducendo alcune funzioni per aumentarne altre: le diminuzioni sono dovute alla perdita di alcune funzioni, delegate alle banche commerciali, nonché alla crescente automazione, che porterà a breve ad una totale dematerializzazione dei titoli di spesa; l'incremento si è avuto per la chiusura della filiale di Pavia alla quale si aggiungerà quella di Cremona. Per inci-

so, va segnalato che la chiusura di Pavia è avvenuta senza imprevisti e con sufficiente soddisfazione dei colleghi, grazie alla buona accoglienza ricevuta e alla vicinanza geografica rispetto al capoluogo lombardo.

Per questi motivi, nel complesso la Divisione dove lavoro conserva dimensioni assai cospicue, che contribuiscono in parte ad alcune difficoltà di comunicazione con i dirigenti. Questi si trovano infatti a gestire macroaree, spesso senza confrontarsi direttamente con i singoli lavoratori, dietro l'alibi di una rigida interpretazione del cosiddetto ordine gerarchico-funzionale. Non

si può però imputare il problema solo alle dimensioni della Sede, ci sono anche responsabilità soggettive. In alcune Divisioni, per esempio, sono avvenute riorganizzazioni che quasi mai sono state precedute da un confronto né coi Sindacati né coi lavoratori. In nome di esigenze di servizio, evidenti solo alla direzione, alcuni colleghi sono stati spostati da un ufficio ad un altro ripetutamente in pochi mesi, senza poter capitalizzare l'apprendimento acquisito di nuove competenze.

E invece le richieste di spostamento da una Divisione all'altra sono state in altri casi frustrate a tal punto da spingere gli interessati a chiedere il trasferimento presso altre città lombarde, pur di estendere le proprie esperienze professionali dopo decenni di permanenza nello stesso ufficio.

Questi sono i punti sui quali il sindacato deve continuare ed intensificare, se è il caso, la vigilanza. C'è l'insufficiente valorizzazione delle competenze individuali, particolarmente vero per i molti vice-assistenti, formalmente entrati in Banca con la terza media, ma spesso ben più qualificati. Una migliore valorizzazione potrebbe consistere nell'impiego in settori specifici del personale con esperienze atipiche svolte in precedenza o con una preparazione universitaria pertinente al lavoro da svolgere.

Un altro aspetto degno di attenzione riguarda l'osservanza delle regole sulla sicurezza, spesso delle colleghe sono state adibite alla spinta dei carrelli pur essendo in periodo di allattamento e la loro condizione fosse nota.

Non mi dilungo sul vizio di usare il bollettino come strumento punitivo, la mancanza di obiettività è un problema che attiene all'onestà intellettuale di alcuni dirigenti, non si tratta, fortunatamente, di un problema generalizzato e nella stessa Milano ci sono dirigenti che perseguono gli interessi della Banca nel rispetto del personale.

Noi rappresentanti dobbiamo vigilare anche sulla mancata concessione di ferie nei periodi richiesti ad alcuni colleghi, benché operosi e rispettosi delle regole, per motivi presumibilmente legati a simpatia o antipatia soggettiva o allo svolgimento abituale di lavoro straordinario.

Vigiliamo anche sul rispetto delle tutele, ben regolamentate, previste per i lavoratori-studenti, per le lavoratrici-madri e per i colleghi con problemi di salute propri e dei familiari, affinché le loro condizioni, che rendono più disagiata lo svolgimento dello straordinario, non li penalizzino rispetto agli altri colleghi.



Massimo Crescentini

Il processo di cambiamento in atto in Banca d'Italia, innescato dalla chiusura delle Filiali, è ancora lontano dall'essere terminato ma appare del tutto chiaro che alla fine di esso l'Istituto sarà profondamente diverso da quello che abbiamo fin qui conosciuto.

Il Sindacato sarà chiamato a gestire le ricadute sulla compagine del personale in un momento di oggettiva debolezza stretto tra l'ingente riduzione degli organici, l'aumento dell'età media dei propri iscritti con la radicalizzazione del conflitto di interessi generazionale, l'inedita proporzione tra colleghi residenti al centro e periferia e, al proprio interno, tra iscritti pensionati e non, foriere di nuovi

squilibri, il generalizzato attacco alle libertà sindacali in atto da tempo e alle sue stesse ragioni d'essere.

In questa difficilissima congiuntura, il Sindacato, per fare bene il proprio lavoro sperando di ottenere benefici per i colleghi, dovrà cavalcare il cambiamento, cessare di giocare di rimessa rispetto le proposte della controparte ed impegnarsi come mai prima d'ora ad avere un progetto suo da imporre alla Banca, costringendola ad ammettere le contraddizioni in cui cade continuamente e a verificare la bontà e la fattibilità delle sue idee.

E' evidente che per far questo occorre una forte coesione interna, la consapevolezza che senza un tentativo di sintesi che accolga tutte le istanze anche divergenti all'interno della sigla si perderà il bene dell'unità che è l'unica possibilità di far valere i nostri interessi nei confronti della Banca: per questo chiedo che i programmi e i candidati facciano un passo indietro rispetto a posizioni dirompenti che non hanno alcuna possibilità di trovare una maggioranza ma solo quella di esacerbare i conflitti.



Antonella De Sanctis

In tempi di declino delle ideologie e di affermazione del relativismo è quasi istintivo per molti e, in particolare per un sindacalista, *rifugiarsi nel pragmatismo*: considerare i discorsi di principio delle perdite di tempo e aggrapparsi alle soddisfazioni che derivano dall'aver fatto qualcosa di buono e di utile quotidianamente senza farsi troppe domande.

E' in questo stato di "emergenza pragmatica" che ho lavorato in questi anni di mandato congressuale nel SIBC.

Nel 2004 in piena palude Fazio in cui sono stati messi in discussione il ruolo e la sopravvivenza stessa del sindacato, nel 2006 con l'inizio dell'era

Draghi, e poi nel continuo "otto volante" del riassetto organizzativo.

L'accordo sottoscritto il 26 giugno scorso è un accordo che va considerato epocale perché ha comportato significative modifiche al Regolamento del Personale in tema di profili economici, orario di lavoro, formazione, pari opportunità; ha altresì migliorato considerevolmente la disciplina del fondo pensione complementare per i colleghi assunti dopo aprile 1993. Ma soprattutto ha definito le cosiddette "misure di accompagnamento" alla ristrutturazione della rete periferica della Banca (...).

Absolutamente prioritaria è stata la necessità di calarsi nella realtà che ci veniva prospettata, accanto ai colleghi e alle colleghe che venivano incisi da questa riforma. (...)

Ci siamo fatti carico, noi del SIBC più di altri, perché abbiamo *scontato il legame con la Falbi*, di scegliere la strada della responsabilità che ha come primo riferimento il coraggio delle decisioni e come metro di misura la capacità di apprezzare i miglioramenti, anche parziali, che la nostra azione poteva produrre al progetto originario.

Il sindacato è un posto un po' strano dove è faticoso rimanere se stessi e misurarsi con gli eventi di tutti i giorni (...). Come sindacalista il mio essere a favore di qualcosa si è sempre sforzato di tradursi in una richiesta ragionevolmente perseguibile.

La crisi di credibilità che oggi investe il Sindacato nel nostro Paese è strumentale a disegni cesaristi di questo Presidente del Consiglio ma affonda anche in comportamenti del Sindacato e dei sindacalisti a volte sbagliati e privi di qualsiasi accenno di autocritica. Il Sindacato in Banca d'Italia non sfugge a questa logica.

Abbiamo il compito di restituire fiducia, almeno nel nostro piccolo cosmo. E come si restituisce fiducia? Dando segnali chiari e incontrovertibili di dinamismo e cambiamento, di corag-

NON DIMENTICHIAMOCI DELLA SITUAZIONE IN ABRUZZO, ADOPERIAMOCI PER FAR TORNARE TUTTI NELLA PROPRIA CASA

gio nell'esplorare strade nuove, attraendo le generazioni più giovani che sono il futuro della Banca.

Noi dobbiamo dire benvenuti ai *giovani*, ma per onestà dobbiamo aggiungere che in questa casa, che vuole essere pluralista e aperta a tutti, esistono anche meccanismi interni rigidi. Il benvenuto ai giovani non significa automaticamente che tutto quello che diranno verrà ascoltato e approvato.

Dico a loro che, se si crede in una cosa, bisogna battersi con ostinazione, utilizzando gli strumenti democratici e i meccanismi interni del sindacato (...)

Io stessa ho trovato grandi difficoltà (...) nonostante ciò ho cercato di lavorare con passione e dedizione, con tutta la mia disponibilità e pazienza, cercando di essere preparata e addentro agli argomenti che di volta in volta venivano trattati, ho coinvolto tanti amici nell'impegno sindacale.

Ritengo che l'esperienza della segreteria nazionale a 5 non abbia raggiunto gli obiettivi che lo scorso Congresso si era prefissato. C'è stata confusione di ruoli, scarsa collegialità e poca collaborazione. Devo dire che ho sempre guardato la parte buona, cioè le cose su cui sono riuscita a incidere davvero, le persone che sono riuscite ad aiutare. Ho incontrato tanti visi, tante storie, tante generosità e anche qualche bazzecola che ho fatto in modo di dimenticare.

Ma in questo Congresso non voglio volgere lo sguardo al passato. Voglio invece usare un'espressione a me tanto cara "alzare lo sguardo e guardare lontano".

(...) Nel 1992 siamo stati un progetto vincente. Dobbiamo recuperare quello spirito. Dobbiamo costruire le caratteristiche di fondo che sono necessarie per affrontare i cambiamenti e le crisi.

I temi da trattare, con coraggio e grande capacità di analisi, sono molti. (...)

Prima di tutto, occorre più contatto con gli iscritti in modo da ottenere maggiore condivisione delle scelte. Dobbiamo essere molto più presenti sul territorio. Ricordo che c'è da gestire l'accordo che abbiamo sottoscritto, c'è da seguire l'applicazione degli istituti, l'inserimento dei colleghi nelle nuove realtà, fare in modo che vengano rispettate le loro esigenze familiari e professionali. Seguire l'iter dei processi di riconversione professionale. Anche presso i servizi di Roma è aumentata la necessità di presenza nelle strutture, la previsione di turni sfalsamenti, reperibilità, è demandata alle unità produttive (...). Altra grande parte riguarda poi l'impegno negoziale a fare in modo che le realtà territoriali che verranno rimodulate funzionino davvero, per non trovarci poi tra qualche anno a ricominciare da capo il calvario di altre chiusure. (...) In tutti i casi *dobbiamo lavorare con convinzione affinché questo modello di riorganizzazione, che abbiamo subito e niente affatto condiviso, funzioni davvero.*

C'è poi la parte importantissima della definizione del contratto 2006/2009 che dovrà far nascere il nuovo sistema di *carriere* e dei connessi sistemi gestionali in Banca d'Italia. In questo delicato negoziato dovranno essere coinvolti soprattutto i più giovani per delineare il sistema futuro. Per il personale più avanti negli anni andrà messa in campo tutta la capacità del Sindacato per fare in modo che un lungo sistema transitorio garantisca che non vengano violati i diritti acquisiti.

Nell'accordo che abbiamo sottoscritto il 26 giugno del 2008 sono contenuti due impegni importantissimi a cui siamo tutti tenuti a dare fede: l'estensione a tutto il personale delle categorie di *orario* previste per la riorganizzazione e la definizione di un accordo sperimentale sul *telelavoro*.

Grande cura dovrà esser posta alla comunicazione con gli iscritti in servizio e in pensione. Sito, bacheca elettronica, comunicati sul modello newsletter realizzati a firma del SIBC, accanto allo strumento tradizionale del giornale nazionale e di Roma, sono aspetti da seguire con grande impegno e attenzione.

Contemporaneamente, vanno gestiti con capacità politica e buona dose di diplomazia i rapporti con le altre OO.SS. del primo tavolo (...) Le relazioni sindacali in Banca, già nei prossimi mesi, cambieranno completamente (...)

Per quanto riguarda i pensionati ritengo che questi colleghi necessitano di una attenzione particolare che può essere realizzata attraverso l'istituzione di un Organismo dedicato di coordinamento nazionale composto da più elementi che potrebbero essere eletti già da questo Congresso (...).

Altro aspetto riguarda le nuove leve sindacali. Dobbiamo investire di più e lavorare sulla formazione sindacale dei quadri per immettere nel sindacato nuove risorse e dotarci di una nuova organizzazione che ci consenta di misurarci al meglio nelle sfide che ci attendono. L'esperienza che ho curato dei corsi di formazione presso La Sapienza si è rivelata molto importante anche se come progetto pilota ha riguardato soltanto i quadri di Roma. Occorre prevedere di coinvolgere anche i colleghi delle Filiali anche se può ritenersi oneroso come risorse da investire (...).

Come vedete, le cose da fare non mancano! Per questo occorre attirare le migliori energie e le più valide competenze per lavorare nel sindacato. *Nel SIBC siamo alla fine di un'epoca*: Mario è pensionato dal 1° marzo, Massimo si avvia a esserlo nei prossimi due anni. Se vogliamo bene a questo Sindacato, occorre preparare il terreno per il futuro e dobbiamo farlo oggi.

Questo Congresso, lo ricordo a tutti noi nell'interesse del SIBC, *deve continuare a favorire il fisiologico avvicendamento fra i membri della classe dirigente* (...) nella piena consapevolezza sia che non devono esistere cariche a vita, sia che è bene che tanti continuino a dare il loro contributo al Sindacato, in una linea di innovazione affiancata all'esperienza (...).

Per questo vi rivolgo un accorato invito affinché tutti voi ci imponente una soluzione che consenta di includere le migliori risorse, di investire su una leva di giovani, donne e uomini, disposti a portare avanti e rilanciare la lunga storia del nostro Sindacato affiancati dalla persona di maggiore esperienza a cui tutti noi dobbiamo qualcosa che è Massimo Dary.

Il manifesto di questo Congresso esprime bene cosa bisogna fare. *Dobbiamo essere una squadra coesa che corre insieme per lo stesso obiettivo.*

(...) Se deciderete per una scelta di ampio respiro che contempra riforme organizzative e statutarie in un *sistema inclusivo delle risorse migliori*, con allargamento della base decisionale, sarò disponibile - se lo vorrete - a continuare il mio impegno al servizio di tutti, *per unire, nella grande tradizione di questo Sindacato, le forze migliori che abbiamo.*

quanto riguarda la gestione delle risorse umane sottoposte, spesso considerate numeri più che persone.

Si parla, si discute sul da farsi, in realtà si prende e si perde tempo utile. Una soluzione io l'avrei, emuliamo, adottiamo il sistema delle carriere della Direttiva, ogni 6-7 anni dare reale possibilità ad ogni collega di conseguire promozioni previo il superamento di una prova, da ripetere in un triennio, o quinquennio, per la quale dovrà impegnarsi sì il dipendente, ma anche l'Amministrazione che, dovrà investire continuamente su tutto il personale, senza discriminazioni, in termini di formazione, addestramento, insegnamento di lingue straniere con docenti madre-lingua. Le risorse non mancano, pensiamo ai risparmi conseguiti con la predetta chiusura!

Andiamo a vedere come sono strutturate le Amministrazioni di Camera, Senato ed altri Organi di rilievo. Sono convinto che i Soloni conservatori di via Nazionale e di via Otricoli, hanno nel cassetto diversi validi progetti la cui adozione forse non fa comodo ai pochi eletti, perché convinti di perdere potere, mentre nella realtà un serio piano riformatore sarebbe utile alla Banca, stimolante e gratificante per i dipendenti, stimolante anche per dirigenti poco illuminati.

Bisogna infondere ottimismo al Personale, creare giuste e lecite aspettative, prospettare una vita lavorativa gratificante per i giovani e meno giovani, incentivare l'esodo per gli anziani.

Relativamente ai problemi organizzativi del SIBC, sono dell'avviso che la Segreteria Nazionale debba essere composta da tre elementi in servizio, che in caso di cessazione, dovrebbero portare a termine il mandato per garantire la continuità dell'azione sindacale. Prevedere per ognuno di loro al massimo tre mandati.

Eravamo favorevoli al mandato a termine del Governatore e degli altri membri del Direttorio, coerentemente non ci dovranno essere più Segretari Nazionali a vita. E' finita un'era, un'epoca, chiamatela come vi pare ma è così.

I giovani vanno coinvolti non a parole ma con i fatti, lasciandogli spazi, permettendo loro di fare esperienze, altrimenti quando la vecchia guardia abbandonerà il campo, il Sindacato, se non sarà stato capace di rigenerarsi, sarà destinato a chiudere. Non dobbiamo permettere che ciò avvenga! Non sono consentiti errori, neanche in buona fede!

I pensionati dovrebbero avere una loro Sezione con un proprio Rappresentante Nazionale da eleggere in questa sede congressuale, nel C.D.N. potrebbero esprimere tre Rappresentanti.

La complessa e articolata Unità produttiva di Roma A.C. la cui numerosità supera la metà degli iscritti al SIBC, abbisogna di una riforma organizzativa. Si dovrà definire meglio il ruolo del Coordinatore e dei rappresentanti locali. Dotarsi di regole chiare, trasparenti circa le modalità delle elezioni degli stessi e dei Delegati al Congresso, numero di preferenze da esprimere con il voto, etc. etc..-

C'è tanto da lavorare, c'è bisogno del contributo di ognuno, a tutti buon lavoro!



Antonino Genchi

I profondi mutamenti nel contesto esterno e le forti sollecitazioni che provengono dall'interno della Banca e della nostra O.S. impongono una rinnovata capacità di adattamento della struttura stessa dell'organizzazione, in grado di affrontare le sfide che attendono il Personale dell'Istituto.

Il mondo del lavoro è, oggi più che mai, costretto a confrontarsi con problematiche assai diversificate che richiedono soluzioni complesse che spesso incidono diversamente sui lavoratori, portatrici talvolta di interessi contrapposti. La diffusa sfiducia dei giovani nelle OO.SS. impedisce loro di esprimere, attraverso una partecipazione significativa al sindacato, il forte desiderio di contribuire alle

scelte che ricadono sulle proprie condizioni di vita.

Per sua natura la nostra organizzazione non può basarsi sugli interessi specifici di una categoria di lavoratori ma sulla capacità di far sintesi dei diversi interessi, individuando - in un contesto solidaristico - priorità e soluzioni eque.

Il SIBC che uscirà dal Congresso dovrà essere credibile e rassicurante nei confronti di tutte le fasce di lavoratori e pensionati rappresentati; dovrà avere la capacità di rinnovarsi ed essere protagonista del cambiamento, contrapponendosi ad una controparte ben organizzata e dotata di ampie risorse intellettuali, finanziarie e di consenso esterno; essere efficiente ed efficace, democratica e trasparente.

Subito occorrerebbe adeguare, potenziandola, la Segreteria Nazionale, con una rimodulazione più specialistica (per funzioni) e più flessibile (in base alle esigenze).

Vi sarebbero due livelli, che costituirebbero la Segreteria Nazionale, ed un ulteriore terzo livello costituito dalla Segreteria amministrativa:

1. *la Segreteria politica*, con compiti di rappresentanza del Sindacato, nonché di guida e coordinamento politico-strategico delle diverse funzioni, sarebbe costituita dal Segretario Responsabile e dal Vice Segretario Responsabile;
2. *i Dipartimenti funzionali*, strutture formalizzate per ciascuna funzione sindacale con compiti coerenti alla funzione; ciascuna sarebbe costituita da uno o due Segretari Aggiunti.
3. *la Segreteria amministrativa*, con compiti di supporto al Congresso Nazionale, al CDN, alla Segreteria politica, ai dipartimenti funzionali e alle Sezioni Sindacali Locali.

Stante i rilevanti impegni del sindacato sul fronte della riorganizzazione della Banca e della riforma delle carriere, si dovrebbe assicurare continuità e innovazione. I Segretari uscenti confluirebbero nella Segreteria politica e nei Dipartimenti funzionali, gli altri componenti sarebbero scelti fra persone disponibili e dotate di una visione dei diversi interessi da rappresentare e adatte alla funzione assegnata. La composizione dei Dipartimenti funzionali potrebbe essere modificata dal CDN con votazione di almeno i 2/3 dei componenti. La Segreteria Amministrativa sarebbe designata dal Segretario Responsabile.

La Segreteria Nazionale opererebbe conformemente ad un proprio Regolamento, che ne disciplinerebbe l'organizzazione ed il funzionamento, approvato dal nuovo CDN.

Conclusi gli impegnativi passaggi della riorganizzazione della Banca e della riforma delle carriere, sarebbe compito del nuovo CDN, coadiuvato dalla Segreteria Nazionale, elaborare una articolata e coerente proposta di riforma dello Statuto, che dopo un ampio confronto potrebbe essere sottoposta all'approvazione del Congresso Nazionale.

LA COMPOSIZIONE DELLA SEGRETERIA NAZIONALE

MASSIMO DARY - Segretario Responsabile
ANTONELLA DE SANCTIS
SALVATORE PICCIRILLO

COORDINATORE DELLA SEZIONE PENSIONATI

MARIO CALCAGNO

RESPONSABILE DEI RAPPORTI CON LE AUTORITIES

FERDINANDO CRISAFI (Agcom)



Bonifacio Franzese

Dall'ultimo Congresso diversi colleghi fondatori del nostro Sindacato, hanno lasciato il Servizio dopo anni di appassionato impegno sindacale, altri ancora si accingono a farlo. A loro va il mio saluto e ringraziamento per quanto hanno fatto per il SIBC con l'augurio di un lungo, sereno, e meritato riposo. Il loro abbandono impone un maggiore coinvolgimento di validi giovani della nostra Organizzazione, pena lo svuotamento dei Quadri e la tenuta stessa del SIBC.

Venendo alle problematiche del nostro microcosmo, possiamo dire che la trattativa relativa al riordino della rete territoriale, per pudore si evita di dire: chiusura delle Filiali, ha fatto registrare apprezzabili, congrui interventi economico-normativi per la generalità dei colleghi coinvolti; se pensiamo a casi drammatici come Alitalia, Indesit etc... Non possiamo dire altrettanto per quanto attiene la fantomatica "Riforma delle Carriere" che riguarda invece l'intera compagine del Personale. Abbiamo perso una grandissima occasione apponendo la firma a quell'accordo senza portare a casa la Riforma in questione. Non c'erano vincoli giuridici temporali, come ad esempio per l'incorporazione dell'UIC in Banca. Il Vertice aveva fretta di chiudere le Filiali, ha conseguito il suo obiettivo, ora il Sindacato che rappresenta il cosiddetto restante Personale ha le armi spuntate, a differenza della Cida, che sa bene come difendere gli interessi della categoria, categoria che andrebbe comunque riorganizzata e maggiormente responsabilizzata, soprattutto per